

University of Groningen

Verdringing op de Nederlandse arbeidsmarkt; sector- en sekseverschillen

Meer, Peter Harm van der

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version

Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:

1993

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):

Meer, P. H. V. D. (1993). *Verdringing op de Nederlandse arbeidsmarkt; sector- en sekseverschillen*. [, Rijksuniversiteit Groningen]. [S.n.].

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.

Verdringing op de Nederlandse arbeidsmarkt: sector- en sekseverschillen

Peter van der Meer

Samenvatting

In dit onderzoek is geprobeerd antwoord te geven op de vraag in hoeverre het mogelijk is verschillen in verdringing tussen sectoren en verschillen in verdringing tussen mannen en vrouwen binnen sectoren te verklaren. Deze vraag drong zich om verschillende redenen op. In de eerste plaats wordt de vraag of verdringing tot onderbenutting leidt verschillend beantwoord. Deels op basis van dezelfde gegevens komen onderzoekers tot tegenstrijdige conclusies. De tegenstrijdigheid wordt veroorzaakt doordat de onderzoekers verschillende modellen en theorieën over de werking van de arbeidsmarkt hanteren. Een tweede reden voor het onderzoek is dat gebleken is dat de verdeling van werknemers over banen tussen sectoren van de arbeidsmarkt verschilt. Het is derhalve te verwachten dat verdringing zich in verschillende mate in de sectoren voordoet, een aspect waar tot nu toe weinig aandacht is aan besteed. Een derde reden is dat de allocatie op de arbeidsmarkt tussen mannen en vrouwen verschilt. Vrouwen hebben andere, meestal lagere, banen dan mannen, waardoor te verwachten is dat verdringing tussen mannen en vrouwen zal verschillen.

Op basis van een in hoofdstuk 2 gemaakte vergelijking van bestaande theorieën ter verklaring van verdringing en verschillen in arbeidsmarktposities tussen mannen en vrouwen is besloten als uitgangspunt een efficiënt-loonmodel te nemen ter verklaring van de allocatie op de arbeidsmarkt. Een efficiënt-loonmodel is een model van de arbeidsmarkt waarbij de produktiviteit van werknemers afhankelijk is van het uurloon. Door deze afhankelijkheid is het uurloon neerwaarts rigide. Bij een te grote daling van het uurloon, daalt de produktiviteit meer dan evenredig, waardoor werkgevers de winst zien dalen. Een efficiënt-loonmodel is in staat verdringing te verklaren en bovendien kan met aanvullende veronderstellingen het verschil in positie op de arbeidsmarkt tussen mannen en vrouwen verklaard worden. De aanvullende veronderstellingen worden afgeleid uit een door Lindenberg voorgestelde aanpassing van de door Becker in 1965 geïntroduceerde huishoudproduktiefuncties.

Het in hoofdstuk 3 ontwikkelde allocatiemodel waarmee verdringing en verschillen in allocatie tussen mannen en vrouwen kunnen worden verklaard heeft als basis de relatie tussen werknemers en werkgevers. Deze relatie kan twee mogelijke vormen aannemen. De relatie kan gebaseerd zijn op vertrouwen of op controle. Welke relatie tot stand komt hangt af van de meetbaarheid van de produktiviteit (prijs van controle). Het blijkt dat als een werkgever de produktiviteit moeilijk kan vaststellen (de prijs van controle is relatief hoog) hij zijn winst maximaliseert als hij vertrouwen stelt in werknemers en werknemers relatief hoge uurlonen betaalt. Als een werkgever de produktiviteit relatief eenvoudig kan vaststellen (de prijs van controle is relatief laag) kan hij de winst

maximaliseren door werknemers te controleren en werknemers relatief lage uurlonen betalen. Dit leidt tot een efficiënt-loonmodel van de arbeidsmarkt, waarbij de efficiënte lonen afhankelijk zijn van de prijs van controle, de mate van controle, het inspanningsniveau en de produktieve kenmerken van werknemers.

Op basis van dit allocatiemodel is de volgende te toetsen hypothese 1 afgeleid.

Aangezien werkgevers met een hoge prijs van controle de hoogste uurlonen betalen en hun werknemers vertrouwen schenken en werknemers met de hoogste opleiding de laagste kosten per eenheid produkt hebben, verwachten we bij werkgevers met een hoge prijs van controle relatief vaker hoger opgeleide werknemers aan te treffen dan bij werkgevers met een lage prijs van controle.

Het ontwikkelde model voldoet aan de noodzakelijke voorwaarden voor de verklaring van verdringing. Deze voorwaarden zijn: zowel het aanbod als de vraag naar arbeid is heterogeen; de lonen kunnen bij een aanbodoverschot van arbeid niet onbeperkt dalen; er is een aanbodoverschot op de arbeidsmarkt. In een dergelijke situatie kunnen werkgevers hun voorkeuren voor hoger opgeleide werknemers beter realiseren. De kansen op werk zullen met name voor de laagst opgeleiden dalen. Omdat werkgevers met een hoge prijs van controle hogere lonen betalen dan werkgevers met een lage prijs van controle kunnen met name werkgevers met een hoge prijs van controle hun voorkeuren voor de meest produktieve werknemers realiseren. Dit leidt tot de volgende te toetsen hypothese 2.

verdringing zal bij werkgevers met een relatief hoge prijs van controle eerder en sterker voorkomen, dan bij werkgevers met een relatief lage prijs van controle.

Voor de verklaring van verschillen in allocatie tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt is het noodzakelijk verdere veronderstellingen omtrent restricties van mannen en vrouwen te maken. Daartoe is de in het allocatiemodel geformuleerde nutsfunctie voor werknemers aangepast. Er wordt niet alleen meer rekening gehouden met het loon en het inspanningsniveau, maar er zijn meer algemene doelen geformuleerd. Deze meer algemene doelen zijn: fysiek welbevinden en sociale waardering. Daarnaast is er rekening mee gehouden of een huishouden uit alleenstaanden of uit meerdere personen bestaat. Op basis van het streven naar fysiek welbevinden en het bestaan van comparatieve voordelen voor de man in het zorgdragen voor de middelen om te voorzien in de produktie van een thuis is hypothese 3a afgeleid.

gehuwde mannen hebben een betere positie op de arbeidsmarkt dan ongehuwde mannen en vrouwen, die op hun beurt een betere positie hebben dan gehuwde vrouwen.

De combinatie van hypothese 3a met het allocatiemodel, waarin werkgevers met een hoge prijs van controle de meest produktieve werknemers in dienst nemen, leidt tot hypothese 3b:

het verschil in arbeidsmarktpositie tussen gehuwde mannen, ongehuwde mannen, ongehuwde vrouwen en gehuwde vrouwen is het grootst bij werkgevers met een hoge prijs van controle en het kleinst bij werkgevers met een lage prijs van controle.

Het streven naar sociale waardering, dat bestaat uit status, gedragsbevestiging en affectie, leidt met name tot een verschil tussen hoog opgeleide en laag opgeleide gehuwde vrouwen. Hoog opgeleide gehuwde vrouwen hechten relatief meer belang aan statusaspecten van een baan dan laag opgeleide gehuwde vrouwen. Dit leidt tot hypothese 4:

hoog opgeleide vrouwen die gehuwd zijn met een hoog opgeleide man hechten relatief meer waardering aan de status van een baan dan aan de beloning, terwijl hoog opgeleide vrouwen gehuwd met een laag opgeleide man, ongehuwde vrouwen en laag opgeleide gehuwde vrouwen relatief meer waardering hechten aan de beloning dan aan de status van een baan.

Combinatie van hypothese 2 over het verschil in verdringingseffecten tussen werkgevers met een hoge prijs van controle en werkgevers met een lage prijs van controle met hypothesen 3a en 4 leidt tot hypothese 5 over verschil in verdringing tussen mannen en vrouwen.

Verdringing zal zich onder mannen het sterkst voordoen bij werkgevers met een hoge prijs van controle en ongehuwde mannen worden sterker verdrongen dan gehuwde mannen. Vrouwen, met name hoog opgeleide vrouwen die gehuwd zijn met een hoog opgeleide man, worden in mindere mate verdrongen.

In hoofdstuk 4 is een beschrijving gegeven van de databestanden, de methoden en de variabelen die in dit onderzoek zijn gebruikt.

De bij dit onderzoek gehanteerde databestanden zijn de Arbeidskrachtentellingen uit 1981 en 1985.

Om de hypothesen over de verdeling van personen over banen bij verschillende werkgevers, de verandering daarin, de verschillen in allocatie tussen mannen en vrouwen en de veranderingen in allocatie bij mannen en vrouwen te toetsen, wordt gebruik gemaakt van twee statistische methoden. In de eerste plaats wordt een multinomiaal logitmodel geschat voor de verdeling van werknemers over werkgevers. In de tweede plaats wordt een "logit-continuation-ratio" model geschat voor de verdeling van de werknemers over de banen bij de verschillende werkgevers.

In paragraaf 4 is aangegeven welke variabelen in de analyses worden gebruikt en hoe deze zijn gecodeerd. Zowel de indeling van de beroepen naar niveaus als de indeling van bedrijfstakken naar sectoren zijn uitgebreid aan de orde gekomen. Deze twee variabelen staan centraal in het verdere onderzoek. Voor de indeling van de beroepen naar niveaus is gebruik gemaakt van de codering van Conen en Huijgen (1980a). Voor de indeling van bedrijfstakken naar sectoren is de indeling van Stinchcombe (1979) gehanteerd. Het resultaat is een indeling in zeven sectoren van de arbeidsmarkt waartussen de prijs van controle verschilt. Verder worden in de analyses het onderwijsniveau, de opleidingsrichting, de leeftijd, burgerlijke staat, geslacht en de bedrijfsomvang opgenomen.

In hoofdstuk 5 stond de toetsing van de hypothese 1 centraal. Hypothese 1 is op twee manieren getoetst. In de eerste plaats door een multinomiaal logitmodel te schatten, waarbij de kans te werken in één van de zeven onderscheiden sectoren van Stinchcombe als afhankelijke variabele is gebruikt. Als productieve kenmerken van werknemers zijn in het model opgenomen onderwijsniveau, opleidingsrichting en leeftijd. Daarnaast is gecontroleerd voor niet-gehuwde mannen, gehuwde mannen, niet-gehuwde vrouwen, gehuwde vrouwen en de omvang van het bedrijf. Uit de analyses blijkt dat werknemers met een hoog onderwijsniveau relatief de grootste kans hebben te werken in de professionele dienstverlening, de sector met de veronderstelde hoogste prijs van controle. Werknemers met een hoog onderwijsniveau hebben relatief de kleinste kansen te werken in sectoren met een lage prijs van controle, zoals de klassiek kapitalistische industrie en de kleinschalige handel en dienstverlening.

De resultaten van de analyse ondersteunen hypothese 1, zodat kan worden geconcludeerd dat werknemers met een hoge produktiviteit relatief vaker werken bij werkgevers met een hoge prijs van controle dan bij werkgevers met een lage prijs van controle.

De tweede manier waarop hypothese 1 is getoetst, is door voor elk van de zeven sectoren een "logit-continuation-ratio" model te schatten met de kans een gegeven functieniveau te overstijgen als afhankelijke variabele. Als kenmerken voor de produktiviteit van werknemers zijn de variabelen onderwijsniveau, opleidingsrichting, leeftijd en leeftijd in het kwadraat opgenomen. Daarnaast is gecontroleerd voor niet-gehuwde mannen, gehuwde mannen, niet-gehuwde vrouwen, gehuwde vrouwen evenals voor de omvang van het bedrijf.

Uit de analyse blijkt dat het verband tussen onderwijsniveau en functieniveau het sterkst is in de professionele dienstverlening en het zwakst in de kleinschalige handel en dienstverlening. Het verband tussen onderwijsniveau en functieniveau is sterker in de sectoren met een hoge prijs van controle dan in sectoren met een lage prijs van controle. De resultaten van 1981 komen beter overeen met de verwachtingen dan die van 1985.

Ook de resultaten van het "logit-continuation-ratio" model ondersteunen de uit het theoretisch model afgeleide hypothese 1. Met name werknemers met een hoog onderwijsniveau hebben in sectoren met een hoge prijs van controle grotere kansen op het bereiken van een hoog functieniveau dan in sectoren met een lage prijs van controle. Ook blijkt dat het functieniveau van werknemers

beter te voorspellen is in sectoren met een hoge prijs van controle dan in sectoren met een lage prijs van controle. We kunnen derhalve concluderen dat werkgevers met een hoge prijs van controle meer waarde hechten aan indicatoren voor de produktiviteit van werknemers dan werkgevers met een lage prijs van controle en derhalve meer werknemers met een hoog onderwijsniveau in dienst nemen.

Uit paragraaf 3 van hoofdstuk 5 bleek dat één model voor de arbeidsmarkt als geheel wel redelijk voldoet, maar dat verschillen tussen werkgevers niet aan het licht komen, waardoor enkele effecten die voor de arbeidsmarkt als geheel zijn gevonden moeilijk kunnen worden geïnterpreteerd. Dit geeft een verdere empirische onderbouwing van het in hoofdstuk 3 gepresenteerde allocatiemodel.

In hoofdstuk 6 is de uit het theoretisch model afgeleide hypothese 2 omtrent verdringing getoetst. Uit de analyses bleek dat, in overeenstemming met eerder onderzoek, verdringing zich in de onderzochte periode heeft voorgedaan. In 1985 had iemand met een bepaald onderwijsniveau, ondanks een regradiatie van de functiestructuur, kleinere kansen op het bereiken van een hoog functieniveau dan in 1981.

Ook bleek dat er een verschil tussen de sectoren bestond in de mate van verdringing. Verdringing heeft zich niet in elke sector voorgedaan. In twee sectoren, de kleinschalige handel en dienstverlening en de bureaucratische dienstverlening, is er, gegeven het onderwijsniveau, zelfs sprake van grotere kansen op een hoog functieniveau in 1985 dan in 1981.

Verdringing deed zich voor in de klassiek kapitalistische industrie als gevolg van een degradatie van de functiestructuur. In de grootschalige gebureaucratiseerde industrie bleek dat voor iedereen de kans op een hoog functieniveau in even grote mate was gedaald. In de professionele dienstverlening deed verdringing zich met name voor op de laagste functieniveaus.

In de traditionele primaire sector en de concurrerende industrie met geschoolde werknemers zijn er tussen 1981 en 1985 geen veranderingen in de allocatie opgetreden.

Deze resultaten zijn grotendeels in overeenstemming met hypothese 2. Een verandering in de selectie van werknemers is met name geconstateerd in sectoren met een relatief hoge prijs van controle.

In hoofdstuk 7 zijn in verschillende stappen hypothesen 3a, 3b, 4 en 5 getoetst. In de eerste stap zijn de hypothesen 3a en 4 getoetst. Deze twee hypothesen zijn getoetst door voor mannen en vrouwen afzonderlijk een model te schatten van de allocatie over de functieniveaus en de uitkomsten van deze twee schattingsmodellen met elkaar te vergelijken. Naast de variabelen die in de in hoofdstuk 5 uitgevoerde analyses zijn opgenomen is de interactie tussen onderwijsniveau en gehuwd zijn toegevoegd. Deze interactie is opgenomen om hypothese 4 te kunnen toetsen. Zowel voor mannen als voor vrouwen wordt een positief effect verwacht. Op basis van hypothese 3a is te verwachten dat gehuwde mannen een betere positie op de arbeidsmarkt hebben dan

niet-gehuwde mannen en derhalve een groter effect van onderwijsniveau op de kans een gegeven functieniveau te overstijgen hebben. Op basis van hypothese 4 wordt voor vrouwen eveneens een positief effect verwacht van de interactie tussen onderwijsniveau en gehuwd zijn. Dit effect valt te verwachten zolang hoog opgeleide vrouwen relatief vaker trouwen met hoog opgeleide mannen dan met laag opgeleide mannen. Volgens Dessens, Jansen en Ultee (1990) is dit inderdaad het geval.

Hypothese 4 wordt volledig door de resultaten ondersteund. Hoog opgeleide gehuwde vrouwen hebben meer profijt van hun onderwijsniveau dan laag opgeleide gehuwde vrouwen en niet-gehuwde vrouwen. Hypothese 3a wordt gedeeltelijk ondersteund. laag opgeleide vrouwen hebben kleinere kansen op het bereiken van een hoog functieniveau dan laag opgeleide mannen, maar hoog opgeleide vrouwen hebben ten minste evenveel kans op het bereiken van een hoog functieniveau dan hoog opgeleide mannen.

In de tweede stap van de analyse is hypothese 3b getoetst. Deze hypothese is getoetst door voor mannen en vrouwen afzonderlijk per sector de verdeling over functieniveaus te schatten. In deze stap zijn dezelfde variabelen opgenomen als in de eerste stap. Het blijkt dat er vrijwel geen verschillen zijn in de allocatie van niet-gehuwde mannen en gehuwde mannen. Dit is in tegenspraak met hypothese 3b.

De analyses per sector voor vrouwen ondersteunen eveneens hypothese 4. Het bleek dat gehuwde vrouwen met name in de bureaucratische en professionele dienstverlening meer profijt van hun onderwijsniveau hebben dan niet-gehuwde vrouwen. Hypothese 3b wordt in de analyses voor vrouwen afzonderlijk per sector gedeeltelijk bevestigd. De verschillen tussen laag opgeleide niet-gehuwde en gehuwde vrouwen zijn groter in sectoren met een hoge prijs van controle dan in sectoren met een lage prijs van controle. Deze verschillen waren echter in 1981 duidelijker aanwezig dan in 1985.

Met betrekking tot de verschillen in allocatie tussen mannen en vrouwen per sector is geconcludeerd dat hypothese 3b is weerlegd. Er zijn wel verschillen tussen mannen en vrouwen aangetoond en deze verschillen zijn afhankelijk van de sector waar mannen en vrouwen werken, maar er kon geen relatie worden gelegd met de prijs van controle per sector. Zo hebben mannen zowel in een sector met een lage prijs van controle, de klassiek kapitalistische industrie, als een sector met een hoge prijs van controle, de professionele dienstverlening grotere kansen dan vrouwen op het bereiken van een hoog functieniveau. Echter ook het omgekeerde treedt op. Vrouwen hebben zowel in de kleinschalige handel en dienstverlening, een sector met een lage prijs van controle, als in de grootschalige gebureaucratiseerde industrie, een sector met een hoge prijs van controle, in 1981 grotere kansen dan mannen op het bereiken van een hoog functieniveau.

Het gebrek aan ondersteuning van hypothese 3b kan deels worden verklaard door het gestelde in hypothese 4. Uit de analyses voor vrouwen is afgeleid dat hoog opgeleide gehuwde vrouwen die bij de professionele of bureaucratische dienstverlening werken relatief meer belang aan status hechten dan laag opgeleide gehuwde vrouwen en niet-gehuwde vrouwen. Hoog opgeleide gehuwde vrouwen trekken zich waarschijnlijk terug van de

arbeidsmarkt als ze niet in aanmerking komen voor banen die hen voldoende status geeft. Dit effect gaat tegen hypothese 3b in. Het gebrek aan ondersteuning van hypothese 3b is derhalve (nog) geen aanleiding dit deel van het allocatiemodel te verwerpen.

In de derde en laatste stap is hypothese 5 getoetst. Uit de analyses per sector bleek dat verdringing zich zowel bij mannen als bij vrouwen voornamelijk heeft voorgedaan in sectoren met een hoge prijs van controle. Verdringing heeft zich sterker onder mannen voorgedaan dan onder vrouwen. Dit is in overeenstemming met hypothese 5. Eveneens in overeenstemming met de hypothese bleek dat er tussen niet-gehuwde en gehuwde vrouwen geen verschil in verdringing is opgetreden. Tevens bleek dat er tegen de verwachting in geen verschil in verdringing is tussen gehuwde en niet-gehuwde mannen. We menen echter te kunnen concluderen dat er voldoende steun voor hypothese 5 is gevonden.